



REESTRUCTURACION BBVA: SI DUELE... ES QUE NO VA BIEN

Los 14 despidos simultáneos del 08/06/2016 han marcado una raya en el ambiente laboral BBVA. Las noticias de los medios sobre hipotéticas nuevas agresiones no ayudaron y seguro que alguien las lanzó. El ambiente Sectorial tampoco ha favorecido la calma. Ni siquiera el despido en Julio pasado de la máxima responsable de RR.HH. tan solo 15 meses después de su llegada como liquidadora de plantillas, nos ha dado una calma necesaria en los naturales temores de una plantilla consciente de la desvalorización del trabajo que la crisis nos ha "regalado".

Y es que el látigo vuelve a zumbiar en el aire por encima de nuestras cabezas. **Un nuevo colectivo de bajo desempeño, ahora ENGAGEMENT, se está comunicando, de modo oral o escrito, al gusto, en todas las Territoriales.**

La Dirección lo admite pero no quiere dar datos. Nuestras estimaciones lo sitúan en unas 400 personas. Los casos que conocemos, que son muestra suficiente, hablan de nuevo de "corregir actitudes", reclamar "mayor compromiso". Se dan datos de PBV, pero se rehúye las razones para los mismos: Traslados de oficina, horas en Caja, horas sindicales, movimientos de cobertura, reducciones de jornada, etc. A la vez, se pregunta por "disponibilidad para horarios más amplios" o "puestos de mayor responsabilidad".



Una relación de personas que se fraguó a últimos de Julio desde las Zonas y se implicó a los Directores de CBC, quienes con mayor o menor consciencia estar, estuvieron. Después RR.HH. pulió y determinó **para acabar siendo comunicado el "trompazo" entre el CBC y el Gestor de personal.**

Ataques a la dignidad en todos los casos. Receptores más disgustados y verdaderos ataques de ansiedad. El miedo es natural y muy personal y no se puede evitar. Ellos, los que te lo comunican, por activa o por pasiva, eso quieren... tu miedo.

No estamos ante ningún problema de Productividad. No sólo porque BBVA España tenga el mejor ratio al efecto de la UE, sino porque no están en el ENGAGEMENT los "últimos de la fila", por más que toda fila tendrá siempre últimos, medios y primeros.

El gran problema es el CONCEPTO DE BANCO que estos dirigentes latigueros tienen: Consideran "desempeño" exclusivamente lo que da "puntos" para su DOR. No son capaces de preguntar a la clientela por qué nos darían ellos realmente PUNTOS. Porque colocarles una tarjeta

da "puntos", pero darles un buen servicio en su Testamentaria, incidencia con los recibos o en los gastos de esa misma tarjeta, no sólo no da "puntos", sino que son tareas que los guerreros del PBV no desean, como si no fueran SERVICIO. **¿Qué vincula más a ese cliente, la tarjeta vendida o el servicio ante sus problemas?** Pero ese Banco de buen servicio para los clientes, ese que da trabajo y fideliza, no es el que tienen en su tosca cabeza nuestros dirigentes, que están y quieren estar exclusivamente en su nube. En la nube del "no gasto" y "sí cobro".

El nuevo ENGAGEMENT es un nuevo conflicto latente. En CGT queremos brindar con champán el próximo junio 2017. Para ello, LA PREVENCIÓN, la tuya y la nuestra, son fundamentales. En CGT te ofrecemos comentar el caso, ponerlo en común, contestar por escrito dejando constancia de las circunstancias adecuadas para que si esto, como gusta decir a "Talento y Cultura", es una "herramienta" para reconducir comportamientos, sea, **siempre y cuando no se nos golpee con ella.** Ya está y funciona la política Disciplinaria para reconducir comportamientos no ajustados a ley o a norma.

Pero sí duele ya el propio concepto del ENGAGEMENT. Si tenemos todos y todas claro ya que cualquiera puede estar en él en algún momento, **que ese dichoso ENGAGEMENT no aisle a nadie, no nos separe,** para que se cierre sin más, sin víctimas, o tendremos que endurecer drásticamente nuestra capacidad de respuesta colectiva.

MEDIDAS DE REESTRUCTURACION: EN PARALELO

OFICINAS PLAN 100: El puesto de Caja (GAC) ocupado por un trabajador BBVA se sustituye por un contrato ETT por 4 horas (3 de servicio Caja) y el resto de la jornada cerrado. El trabajador indefinido es recolocado o se le ofrecen fórmulas de salida. La recolocación se está efectuando, pero no se prima la voluntariedad, dándose aún bastantes casos en los que el indefinido está sin trabajo al lado de un ETT 4 horas.

CIERRE DE OFICINAS: En cada caso se practican fórmulas de salida distintas: Prejubilaciones o Excedencias. Las recolocaciones son frecuentemente "demociones", es decir "a la baja". **La oficina receptora de la clientela no crece en consonancia con el volumen de trabajo recibido** ya que la prioridad es el ahorro de plantilla.

Territorial	Oficinas Actuales	Cierres 27/11	% Cierres
Canarias	143	2	1,40%
Noroeste	452	8	1,77%
Centro	572	22	3,85%

Este	480	22	4,58%
Norte	382	21	5,50%
Sur	455	17	3,74%
Catalunya	960	----	----
TOTAL	3.444	92	

Catalunya sufrirá el cierre de oficinas contemplado en el ERE de CX y la plantilla sus Traslados y peores consecuencias.

EXCEDENCIAS 3 o 5 AÑOS: Se ha recuperado esta modalidad de aligerar plantilla que en los últimos años por más que se solicitara difícilmente se concedía, muy en especial en la Red comercial. Ahora se dirige principalmente a las personas en la franja de edad media de la plantilla y, al parecer, **con garantía de retorno a la provincia en lugar de a la Plaza** como venía siendo.

EXCEDENCIAS PARA JUBILARSE: Esta novedad se está ofertando tras asegurar al trabajador que no espere una Prejubilación. **Personas con 59 años o más a las que se les ofrece excedencia con reserva de puesto hasta el día anterior a su acceso a la Jubilación.** No se cotiza por ellos y la cantidad que se les abona anual, apenas llega para mantener el nivel de cotización en el régimen Especial (12.000 euros/año) con lo que de no contar con otros ingresos es una oferta generalmente inviable.

BAJAS INCENTIVADAS: En personas muy cercanas a la Jubilación y en función del colectivo y circunstancias, se ofrece **un Finiquito con una indemnización y se accede a la Jubilación sin ser ya trabajador BBVA** con las pérdidas que esto supone.

PREJUBILACIONES: Al 31/07 sabemos que sólo ha habido este año 210 prejubilaciones. Ahora, en este fin de año, se plantearán prejubilaciones con la misma oferta pero pretenden que sean sumamente escasas y, como es su estilo, **siguen sin dignarse a explicar a los Sindicatos y plantilla cuáles son sus criterios de elección (*)** para que unas personas cuenten con esta posibilidad y a otras se les niegue. Sigue siendo otra cosa más en la esfera de la pura discrecionalidad que ni se molestan en aclarar, generando el lógico dolor y malestar. Todo parece apuntar a que 2016 se producirán por debajo de la mitad de prejubilaciones que el anterior ejercicio.

(*) Nos hemos dirigido junto al resto de sindicatos de ámbito estatal a la Dirección de Talento & Cultura reclamando la información que están obligados por Ley a facilitarnos y que vienen incumpliendo sistemáticamente.

MAYORES DIFICULTADES PARA EJERCER NUESTROS DERECHOS: Algo tan básico como la Conciliación y SUS derechos, como la Reducción de Jornada o las Bajas previas al parto, etc. que desde el discurso oficial de la cúpula gustan tanto valorar, encuentran cada vez más dificultades para su ejercicio. **El derecho a una reducción de jornada por cuidados, nadie lo niega, porque es eso, un derecho de toda persona trabajadora, sin embargo, la realidad es que si**

eres Director o Directora o estás en CONTIGO o incluso, eres Asesora, digamos que "no les gusta" que ejerzas tu derecho a esa reducción de jornada, sea la que fuere y cuya reducción salarial pagas sólo tú.

Es evidente que sólo un Equipo de ASOCIADOS en una cifra lógica puede acometer las sustituciones necesarias de las Bajas y Excedencias maternas e incluso de las Reducciones posteriores de jornada. Pero ese número de ASOCIADOS ni está, ni se le espera, simplemente porque es más fácil pensar que cada silla debe tener sólo un "culo", algo irreal a todas luces.

CONCLUSIÓN: La banca siempre ha sido un Sector dinámico, en continua adaptación. Ahora, el clima social fruto de la crisis y no otra cosa, hace que la banca más productiva de Europa hable con naturalidad de ERE's y otras agresiones contra el empleo. **El clima de amedrentamiento es el pretendido para imponer una visión del empleo en la que el eslabón débil, el asalariado, somos simple "coste", siempre a reducir. VALORAR el trabajo es básico y su defensa ha de ser colectiva.** Los Sindicatos tenemos mucho que decir y en BBVA hemos dado pasos últimamente –algunos de forma unitaria- a la altura. **Seguro que no han de ser los únicos y siempre es deseable la creciente participación e implicación de la mayor parte de la plantilla.** En ello estamos.

Hoja nº **xx** – noviembre de 2016

Las personas afiliadas a CGT tienen información más precisa de las distintas modalidades ofertadas, con detalle de la pérdida –o no- de derechos y dinero que se dan en cada una de ellas.

APÚNTATE

Contigo Ganamos Todos

Quiero afiliarme a CGT

Nombre y apellidos _____

Oficina / Depto. _____

Provincia _____

e-mail: _____ @bbva.com

Rellena y envía a cualquier delegado/a de CGT o a la dirección de la Sección Estatal

